

Número 6244

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Dirección Provincial de Murcia

Ordenación laboral - Convenios Colectivos

Expediente 31/91

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo para Ayuntamiento de Bullas (Personal Laboral), de ámbito empresa, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, con fecha 15-3-91, y que ha tenido entrada en esta Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, por la que se aprobó el Estatuto de los Trabajadores, así como por las Instrucciones recibidas de la Dirección General de Trabajo, de fecha 11 de septiembre de 1985.

Esta Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social.

A C U E R D A :**Primero:**

Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo, de esta Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social, con notificación a la Comisión negociadora del mismo.

Segundo:

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia».

Murcia, 17 de mayo de 1991.—El Director Provincial de Trabajo y Seguridad Social, Eduardo Fernández-Luna Giménez. (D.G. 510)

TEXTOS DEL ACUERDO DE EMPRESA PACTADO ENTRE EL ILMO. AYUNTAMIENTO DE BULLAS Y EL PERSONAL LABORAL DEL MISMO PARA 1991

CAPÍTULO I**Disposiciones generales****Artículo 1.º— Ámbito de aplicación.**

El presente Acuerdo regula las condiciones de trabajo que han de regir las condiciones laborales entre el Ilmo. Ayuntamiento de Bullas y su personal no funcionario sujeto a la legislación laboral, efecto a obras y servicios municipales, cualquiera que sea la modalidad de su contrato de trabajo, siempre que su contratación haya sido realizada de modo directo por el Ilmo. Ayuntamiento y no en virtud de Convenio de colaboración alguno con cualquier Administración o servicio del Estado. Es decir, quedan excluidos de su ámbito de aplicación:

- a) Los funcionarios de carrera, de empleo o interinos.
- b) El personal procedente del I.N.E.M. para la realización de obras y servicios municipales de colaboración social o análogos, cuya contratación haya de hacerse obligatoriamente por el Ayuntamiento de Bullas, de acuerdo con lo dispuesto en las normas específicas dictadas por el Gobierno para tales circunstancias. Se incluyen los trabajadores contratados al amparo del Convenio I.N.E.M.-Corporaciones Locales y alumnos de la Escuela-Taller y cualesquiera otros en cuya contratación concurren situaciones análogas.

Artículo 2.º— Ámbito temporal.

El presente Acuerdo entrará en vigor el día 1 de enero de 1991. Su duración será de un año a contar desde tal fecha, es decir, hasta el 31 de diciembre de 1991, y si ninguna de las partes lo denunciase con un mes al menos, de antelación a su vencimiento, se prorrogará de año en año, siendo objeto de nueva negociación la tabla salarial en tal supuesto.

Artículo 3.º— Unidad normativa.

1.— El presente Acuerdo será el único aplicable a todos los trabajadores incluidos en el artículo 1.º, quedando excluida, pues, la posibilidad de aplicación de Convenios del sector, en el que puedan estar incluidos los distintos trabajadores en función del trabajo que realizan y con la excepción establecida en el punto 2 del mismo artículo.

2.— En lo no previsto por el presente Acuerdo, regirán subsidiariamente, el Estatuto de los Trabajadores y las demás leyes y disposiciones laborales de carácter general, así como las normas de trabajo para las actividades no reglamentadas.

Artículo 4.º— Denuncia y prórroga del Acuerdo.

La denuncia se efectuará por escrito, que presentará la parte denunciante a la otra, con expresión de las materias objeto de la denuncia, y con un mes de antelación a la fecha de la terminación de la vigencia del acuerdo.

Denunciado el acuerdo y hasta tanto se logre uno nuevo, se mantendrán en vigor todo su contenido normativo y las condiciones económicas que se negociarán de futuro, rendirán efectos desde el día siguiente a la finalización del presente Acuerdo.

Artículo 5.º— Comisión de seguimiento.

En el plazo de un mes, una vez aprobado el presente Acuerdo, se constituirá una comisión de seguimiento compuesta del modo siguiente:

—Dos trabajadores designados por cada Sindicato representativo de la plantilla de la empresa.

—Igual número de miembros designados por la Corporación Municipal que el total de los miembros designados por el conjunto de las representaciones sindicales.

Dicha Comisión se reunirá a petición de cualquiera de las partes y tendrá como principal función la interpretación y aplicación de las cláusulas del presente Acuerdo, la vigilancia del cumplimiento de lo pactado y la denuncia de aquél, todo ello sin perjuicio de las facultades que correspondan a la jurisdicción laboral competente.

Artículo 6.º— Jornada de trabajo.

El cómputo anual para 1991 se fija en 1.612 horas de trabajo efectivo con independencia de su realización en régimen de turnos, horarios, festivos, etc. La jornada de trabajo será de 37'5 horas.

Horario de trabajo semanal:

—*Personal de Administración general:* De lunes a viernes, de 8'00 a 14'30 horas. Cada trabajador realizará 4 horas, un día a la semana, por la tarde, y una jornada de mañana cada 7 sábados de 8'00 a 14'00 horas.

—*Personal de oficinas:* De lunes a viernes, de 8'00 a 14'00 horas por la mañana y de 15'00 a 17'00 horas por la tarde. La jornada del viernes será de 8'00 a 13'30 horas por la mañana.

Se dispondrá de un descanso diario retribuido de 30 minutos, con carácter general, de lunes a viernes.

Del 1 de julio al 31 de agosto se reducirá la jornada en media hora diaria, de lunes a viernes. A tal efecto, por la Concejalía de Personal se publicará relación de horarios y personal afectado en la primera quincena del mes de junio.

El control de puntualidad, asistencia y cumplimiento del horario aprobado, se realizará por los medios de control en las dependencias donde estén instalados por los jefes inmediatos de cada servicio, mediante hojas de firma diaria. Esta fórmula podrá sustituirse por un informe del jefe inmediato de la unidad, cuando a ello hubiera lugar, por incumplimiento de lo establecido por parte del trabajador.

Artículo 7.º— Anticipos reintegrables.

Se establece, con carácter general, la posibilidad de solicitar anticipos reintegrables que tendrán una cuantía máxima de dos mensualidades del salario líquido del solicitante. Junto con el anticipo se podrá solicitar una cantidad adicional, en concepto de préstamo, hasta completar la cuantía máxima de 200.000 pesetas (anticipo más préstamo), que habrá de reintegrarse junto con el anticipo, en las mismas condiciones que éste (10 ó 14 meses). Estos préstamos estarán incluidos en el límite presupuestario previsto para anticipos.

La adjudicación de anticipo se realizará atendiendo a las posibilidades de liquidez en cada momento y previa justificación de la necesidad por el solicitante ante la Concejalía de Personal, que decidirá en función de la disponibilidad presupuestaria de la Corporación.

Artículo 8.º— Vacaciones.

Preferentemente se establece como período de disfrute de vacaciones anuales los meses de junio, julio, agosto y septiem-

bre. La duración de las vacaciones en cualquier caso será de 31 días naturales.

Los responsables del servicio o unidad elaborarán un plan de vacaciones, en el que tendrán en cuenta las preferencias del personal a su cargo, por el orden siguiente: que coincidan con la de los hijos en edad escolar, el cónyuge trabajador y la antigüedad en el servicio, y de forma rotativa año a año.

Este plan se presentará antes del 1 de abril de cada año, si bien la Concejalía de Personal, aprobará dicho plan dándole curso y publicidad en cada servicio.

Los planes de vacaciones atenderán muy especialmente a que en los puestos de responsabilidad de cada servicio o unidad, haya uno o dos días de solape entre el turno entrante y saliente. Se procurará que en los servicios administrativos el plan de vacaciones se realice en su 80% en el mes de agosto.

Cualquier modificación posterior del plan se comunicará a la Concejalía de Personal con 10 días, como mínimo de antelación a su efecto, para su aprobación. Salvo por necesidades del servicio las vacaciones se disfrutarán preferentemente de forma continuada. En todo caso, los períodos de vacaciones no serán inferiores a 15 días naturales continuados.

El personal que no disfrute de sus vacaciones en el período de verano, como compensación disfrutará de 40 días de vacaciones continuadas, siempre que sea por necesidades del servicio, no para el caso de solicitud voluntaria del período vacacional o cese en la empresa.

Artículo 9.º— Licencias y permisos.

1.— Serán licencias retribuidas y se concederán permisos por los siguientes casos:

—Debidamente justificados y solicitados con antelación:

- a) Por el nacimiento de un hijo, muerte o enfermedad grave de un familiar, hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días cuando el suceso se produzca en la Región de Murcia, y cinco días cuando sea fuera de la Región de Murcia. Para los casos en que el familiar sea de segundo grado, se concederá uno y tres días respectivamente.
- b) Por traslado de domicilio sin cambio de residencia, dos días.
- c) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales, durante los días de su celebración en centros oficiales, durante los días de su celebración, más los imprescindibles para su desplazamiento si fuera necesario. El permiso se concederá siempre que coincida con el horario de trabajo.
- d) El trabajador con un hijo menor de nueve meses tendrá derecho a una hora de ausencia diaria del trabajo. Este período de tiempo podrá dividirse en dos fracciones o sustituirse por una reducción de la jornada en una hora diaria, siempre que el cónyuge trabaje o justifique que no disfruta de similar permiso.

- e) Quién por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 6 años o a un disminuido psíquico o físico que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de media hora diaria.
- f) En caso de matrimonio, se concederán 15 días laborales de permiso.

2.— Serán licencias retribuidas y se concederán permisos por los siguientes casos:

- a) Las oficinas públicas permanecerán cerradas los días 24 y 31 de diciembre, a excepción de los servicios de registro general e información, y demás servicios que se prestan habitualmente en festivos.

Se establece como día de la Patrona para todos los servicios el 22 de mayo, Santa Rita, que se considerará festivo. Al personal que preste servicios mínimos esos días se le compensarán como excesos de jornada.

- b) Durante el año, los trabajadores tendrán derecho a disfrutar hasta 6 días de licencia o permiso por asuntos particulares no incluido en los puntos anteriores. Estos días se disfrutarán durante todo el año, no pudiendo acumularse más de dos días laborales.
- c) En caso de matrimonio de hijos o hermanos, 1 día en la fecha de la celebración.

3.—

- a) Se podrá conceder permiso por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público, personal.
- b) Por el tiempo indispensable para la asistencia a consulta médica con posterior justificación, siempre que no se pueda realizar dicha consulta fuera de la jornada de trabajo.

4.— Se podrá conceder permiso hasta un máximo de 15 días continuados, no acumulables a los períodos de vacaciones, siempre que se soliciten con 15 días de antelación y con el informe del jefe del servicio y Concejal Delegado del servicio. Estos días serán canjeables por días de vacaciones regladas o sin retribución.

Se podrá solicitar, con los mismos plazos y condiciones de preaviso, permisos superiores a 15 días e inferiores a tres meses. Estos serán siempre sin retribución y el total cada dos años no podrá ser superior a tres meses.

Artículo 10.º— Situaciones de licencias especiales o suspensión del contrato de trabajo.

- a) Maternidad de la mujer trabajadora, por una duración de 120 días naturales, distribuidos a opción de la interesada.
- b) Cumplimiento del servicio militar, obligatorio o voluntario, o servicio social sustitutorio o equivalente, con reincorporación al trabajo en el plazo máximo de dos meses a partir de la terminación del servicio.
- c) Excedencia voluntaria, según el artículo 29.3 de la Ley 30/84. Excedencia por ocupar cargo público o sindical.

Artículo 11.º— Complementos durante la situación de incapacidad laboral transitoria.

Los trabajadores que se encuentren en situación de I.L.T., derivada de accidente de trabajo o maternidad percibirán un complemento con cargo al Ayuntamiento, tal que, sumado a la prestación que conceda la Seguridad Social por tal contingencia, garantice al trabajador la percepción del 100% del salario y antigüedad, si procede, que tenga derecho a percibir. El abono de este complemento tendrá una duración máxima de dieciocho meses y se percibirá a partir del primer día de la baja.

Para el caso de que la situación de I.L.T. derive de enfermedad común o accidente no laboral, el abono del citado complemento tendrá una duración máxima de doce meses, contados desde el día inicial del séptimo mes de la baja.

Para tener derecho a esta prestación será imprescindible la justificación, por parte del trabajador, de encontrarse en situación de I.L.T., mediante los oportunos partes de baja y confirmación médica y el período de I.L.T. habrá de ser continuado.

Artículo 12.º— Seguro de vida.

En caso de accidente de trabajo, enfermedad profesional, accidente no laboral y enfermedad no profesional, como mejora de las prestaciones de los organismos correspondientes, el Ayuntamiento abonará una indemnización por los riesgos de muerte, gran invalidez, invalidez permanente absoluta para todo trabajo e invalidez permanente total para el trabajo habitual. Tal indemnización consistirá en el abono de la suma de 1.300.000 pesetas, en cada caso y por una sola vez.

Artículo 13.º— Ayudas y becas.

1.— Serán beneficiarios de las ayudas recogidas en estos apartados los trabajadores que presten servicios en esta Corporación. Este punto tendrá efectividad a partir de la aprobación del presente Acuerdo.

2.— *Por hijos minusválidos:*

- a) La prestación por este concepto ampara los casos de minusvalía recogidos en el R.D. 2.741/74 y 147/80, así como los casos de autismo, dislexia, dislalia y otros.
- b) Para acceder a esta ayuda será imprescindible la presentación de diagnóstico emitido por un organismo oficial competente.
- c) La cuantía máxima de estas ayudas será la siguiente:
 - Casos recogidos en el R.D. 2.741/74 y 147/80: 9.000 pesetas.
 - Otros casos: 11.000 pesetas.

En función de los grados de minusvalía recogidos en el citado diagnóstico, la Comisión de Seguimiento fijará la cuantía total a recibir por el solicitante, siendo parte de esta ayuda a cargo de los Organismos correspondientes (MUNPAL o INSERSO) y el resto a cargo de la Corporación.

Estas ayudas serán incompatibles con la percepción de otras por el mismo concepto, salvo las otorgadas por los organismos públicos citados en el párrafo anterior, por lo cual, en las solicitudes se hará constar tal circunstancia.

3.— Ayuda por servicio militar:

Durante el tiempo de prestación del servicio militar o prestación social sustitutoria, el trabajador en esta situación recibirá en los meses de junio y diciembre el importe íntegro de las gratificaciones extraordinarias que pudieran corresponderle en función del tiempo trabajado en la empresa

4.— Ayudas por matrimonio, natalidad y fallecimiento:

a) La Corporación completará las ayudas que por estos conceptos se otorguen por la Seguridad Social, garantizándose, en todo caso:

—Por matrimonio: 22.000 pesetas.

—Por natalidad: 11.000 pesetas.

—Por fallecimiento: 55.000 pesetas.

b) Para el reconocimiento de estas ayudas será necesario llevar prestando servicios al menos un año. En los casos de matrimonio en que ambos cónyuges tuvieran derecho a la prestación, la cuantía total será de 27.000 pesetas.

5.— Becas de estudio:

Por cada hijo en edad escolar, los trabajadores percibirán una ayuda de 7.000 pesetas anuales, que será incompatible con cualquier otra ayuda de igual naturaleza de carácter municipal. Se entenderá por edad escolar a partir de los 4 años hasta el término de la E.G.B.

6.— Jubilaciones anticipadas:

En el marco legal fijado por la Ley 30/84 para las jubilaciones voluntarias anticipadas al cumplimiento de los 65 años de edad, se establecen a cargo de la Corporación las siguientes indemnizaciones:

—A los 60 años 1.605.000 pesetas

—A los 61 años 749.000 pesetas

—A los 62 años 535.000 pesetas

—A los 63 años 374.000 pesetas

—A los 64 años 267.500 pesetas

La indemnización por jubilación voluntaria se hará efectiva al interesado cuando éste acredite haber obtenido la jubilación de la Seguridad Social o MUNPAL.

7.— Asistencia letrada:

El Ayuntamiento garantiza la asistencia jurídica a los trabajadores que lo soliciten y la precisaran por razones de conflictos derivados de la prestación del servicio.

El Ayuntamiento facilitará al trabajador los datos de los abogados que se encarguen de su caso.

La Corporación suscribirá un seguro de responsabilidad civil de los trabajadores derivado del desempeño de sus funciones.

8.— Asistencia médico-farmacéutica:

Para casos excepcionales de enfermedad, por la Corpo-

ración se estudiará la situación familiar para posibles ayudas especiales.

Artículo 14.º— Crédito de vivienda.

El Ayuntamiento gestionará ante las entidades bancarias oficiales o privadas la posible instauración de un sistema de crédito que permita a los trabajadores obtener préstamos para la adquisición de la vivienda propia, en las mejores condiciones posibles.

Artículo 15.º— Certificación de salarios.

El Ayuntamiento facilitará a todos los trabajadores justificación de haberes a efectos de la Declaración de la Renta, antes del inicio del plazo para su realización.

CAPÍTULO II

Derechos y deberes sindicales

Artículo 16.º— Secciones sindicales.

a) Los trabajadores del Ayuntamiento afiliados a una central sindical podrán constituir una sección sindical, cuando su sindicato haya obtenido más del 20% de delegados en las elecciones sindicales.

b) Cada sección sindical tiene derecho a elegir un delegado de sección sindical (Delegado sindical), que será reconocido como tal por el Ayuntamiento, el cual dispondrá de 15 horas mensuales retribuidas a salario real, para ejercer su actividad sindical tanto dentro como fuera de las dependencias del Ayuntamiento.

c) La Corporación facilitará un local debidamente acondicionado y dotado de material para cada sección sindical, siempre que lo permitan las disponibilidades presupuestarias. Asimismo se dispondrá de un tablón de anuncios en el centro de trabajo, para la publicación sindical. Quedan excluidas las fotocopias que se realicen, que correrán a cargo de la Corporación.

El gasto se librará a nombre del Secretario General de la sección sindical. Además a la sección sindical se le dotará anualmente con 20.000 pesetas para gastos de material.

d) El disfrute de las horas sindicales será comunicado por escrito o telefónicamente, con una antelación mínima de 48 horas, a la Concejalía de Personal, para que ésta pueda adoptar las medidas oportunas (suplencias, confirmación a la Jefatura del Servicio, anotación en cómputo, horario, etc...). En casos de urgencia se podrán tomar sin previa comunicación, que en todo caso se comunicará con posterioridad.

e) Se creará una bolsa de horas sindicales mensual y no acumulables durante el año, por sindicato, que estará compuesta por la acumulación de las horas sindicales que tenga cada representante sindical durante el mes de que se trate. Cada sindicato podrá distribuir su bolsa de horas a los trabajadores que para ejercer cualquier actividad sindical las precisen. No serán computables las horas empleadas en la negociación del Convenio colectivo ni las usadas en reuniones de órganos pactarios o de significación análoga, ni en aquellas realizadas a petición del Ayuntamiento.

Artículo 17.º— Garantías sindicales.

- a) Ningún trabajador miembro de una sección sindical podrá ser discriminado ni trasladado de su puesto de trabajo por causa de su afiliación o actividad sindical.
- b) Todo miembro de una sección sindical tendrá derecho a ejercer libremente el cargo o la representación sindical para la que sea elegido, tanto dentro como fuera del Ayuntamiento.
- c) Las secciones sindicales podrán difundir libremente publicaciones y avisos de carácter sindical. Asimismo podrá fijarse todo tipo de comunicaciones y anuncios del mismo carácter en los tablones que a tal efecto deberán establecerse en todos los lugares de trabajo.
- d) Las secciones sindicales podrán recaudar las cotizaciones de sus afiliados, así como cualquier otro tipo de aportaciones con fines sindicales.
- e) Las secciones sindicales tendrán derecho al libre acceso a los asesores sindicales, tanto a sus reuniones como a cualquier reunión o negociación a la que fuesen convocados.
- f) Las secciones sindicales tendrán derecho a recibir del Ayuntamiento toda la información y datos estadísticos que soliciten sobre temas relacionados con la vida laboral de los trabajadores.
- g) Los trabajadores tendrán derecho a un máximo de 36 horas de reuniones anuales por trabajador, dentro de la jornada de trabajo. (Ley de Libertad Sindical y Artículo 42 de la Ley de Órganos de Representación) distribuidas de la siguiente manera:
 - 18 horas que podrán convocar las secciones sindicales.
 - 18 horas que podrán convocar los órganos de representación.
- h) El Ayuntamiento descontará mensualmente la cuota sindical a los trabajadores que lo soliciten por escrito.

CAPÍTULO III**Condiciones económicas****Artículo 18.º— Remuneraciones.**

Componen el total de las remuneración de cada trabajador, el conjunto de percepciones salariales y devengos extraordinarios que percibe como consecuencia de la relación laboral con el Ilmo. Ayuntamiento de Bullas, que para el primer año de vigencia, son las reflejadas en la tabla anexa al presente Acuerdo.

Artículo 19.º— Tabla salarial.

Se estará a lo dispuesto en el Anexo I al presente Acuerdo.

Artículo 20.º— Gratificaciones extraordinarias.

Cada trabajador afectado por el presente Acuerdo percibirá dos gratificaciones extraordinarias, de carácter anual,

pagaderas los días 1 de julio y 22 de diciembre, en proporción al tiempo trabajado en el semestre natural correspondiente a cada paga y consistente cada una de ellas en el importe de 30 días de salario base y antigüedad, no sufriendo reducción alguna en el importe de las mismas, que correspondan a trabajadores que hayan permanecido en I.L.T.

Además todos los trabajadores recibirán una paga extraordinaria el día 1 de julio de 30.000 pesetas que será proporcional al tiempo trabajado.

Artículo 21.º— Antigüedad.

Todos los trabajadores percibirán un complemento salarial personal por años de servicio, consistente en trienios abonables según tabla anexa, y contados a partir del día primero del mes siguiente al de su cumplimiento.

Artículo 22.º— Asistencia.

Por este concepto, los trabajadores percibirán mensualmente una prima de asistencia por el importe que figura en el anexo adjunto.

Artículo 23.º— Gastos de locomoción y transporte.

Se establece un plus de carácter extrasalarial, dada su naturaleza indemnizatoria, no sujeto por tanto a cotización a la Seguridad Social, de acuerdo con el artículo 4 de la O.M. de 22-11-73, que comprende cualquier plus de distancia o desplazamiento a que pudieran tener derecho los trabajadores, en las cantidades que se detallan en el mencionado anexo al presente Acuerdo.

Dichos importes han sido calculados en función de los días efectivos de trabajo durante 1991, aunque el abono de los mismos se realice con carácter mensual, y teniendo en cuenta que, durante las vacaciones no han de percibirse. Es decir, el importe anual de 11 meses se ha prorrateado en los doce meses del año.

Artículo 24.º— Excesos de jornada.

- a) Los excesos de jornada con carácter periódico están totalmente suprimidos. Únicamente para resolver trabajos o situaciones imprevistas se solicitará por los servicios, permiso al responsable de personal, para la realización de trabajos fuera de la jornada habitual, y esto siempre que no sea posible la contratación temporal prevista por la Ley o no puedan ser de aplicación por las características específicas del trabajo a desarrollar. Una vez autorizada la solicitud por el responsable de personal, el Jefe del Servicio dispondrá la realización de los servicios extraordinarios, atendiendo a la distribución entre todo el personal disponible y voluntario para la realización de dichos servicios. Sólo por motivos de urgencia, plenamente justificados con posterioridad, se podrán realizar servicios extraordinarios sin autorización del responsable de personal, el cual dará cumplida cuenta, mensualmente, a los delegados de personal de los servicios extraordinarios realizados, así como de la realización nominal de los afectados, con la expresión del tiempo empleado.

- b) Se reconocerán como excesos de jornada los trabajos realizados fuera de la jornada laboral.
- c) Se compensarán los excesos de jornada realizados por tiempo libre en la proporción del 175%, es decir, por cada hora se compensará con 1'45 horas libres.
- d) En el caso de que por necesidades del servicio no se pudiesen compensar con tiempo libre los excesos de jornada, éstos se abonarán a 1.300 pesetas la hora. Las que se trabajen en festivos y nocturnas se abonarán a 1.500 pesetas la hora.
- Cuando por necesidades del servicio haya que prolongar la jornada de trabajo, se pagará en concepto de productividad, que se negociará entre la Administración y los representantes sindicales.
- e) Las compensaciones en tiempo libre que sean jornadas completas o que por acumulación de horas lleguen a serlo podrán ser acumulables a los períodos de vacaciones, previo informe del jefe del servicio y visto bueno del responsable de personal.

Artículo 25.º— *Prendas de trabajo.*

Al personal afecto por este Convenio se les facilitarán las siguientes prendas:

—Limpiadoras: Dos batas anuales y guantes.

—Resto del personal: Dos uniformes completos al año, uno de verano y otro de invierno (el equipo de invierno incluirá cazadora de invierno y jersey), y un equipo de agua para los casos de necesidad, el cual será depositado en el almacén municipal.

En todos los casos se incluirá el calzado apropiado.

Las prendas de trabajo serán las adecuadas para cada servicio.

Los equipos de trabajo se entregarán, el de verano antes del día 30 de abril y el de invierno antes del día 30 de octubre.

El trabajador utilizará obligatoriamente el uniforme y será responsable del trabajador el cuidado de dichas prendas.

CAPÍTULO IV *Régimen de faltas*

Artículo 26.º

Se considerarán faltas cuantos actos y omisiones redunden en perjuicio del servicio, constituyan infidelidad o deslealtad.

Las faltas se clasificarán, en razón de su malicia, gravedad o transcendencia, en leves, graves y muy graves, conforme a la siguiente enumeración, que tiene carácter de ejemplo, no exclusivo ni excluyente.

Artículo 27.º

Serán faltas leves las siguientes:

—La ligera incorrección con el público o con los compañeros o subordinados.

—El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de las tareas.

—La no comunicación con la debida antelación de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.

—La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de uno o dos días al mes.

—Las faltas repetidas de puntualidad, sin causa justificada de tres a cinco días en un mes.

—El descuido en la conservación de los locales, vehículos, material y documentos de los servicios.

—En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido inexcusable.

Artículo 28.º

Serán faltas graves:

—La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los superiores, compañeros o inferiores.

—El incumplimiento de las órdenes e instrucciones de los superiores y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio.

—La desconsideración con el público o el ejercicio del trabajo.

—El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad e higiene del trabajo establecidas, cuando de las mismas puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física del trabajador o de otros.

—La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante tres días al mes.

—Las faltas repetidas de puntualidad, sin causa justificada durante más de cinco días al mes y menos de ocho.

—El abandono del trabajo sin causa justificada.

—La simulación de enfermedad o accidente.

—La simulación o encubrimiento de faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.

—La disminución continuada y voluntaria del rendimiento del trabajo normal y pactado.

—La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material o documentos de los servicios.

—El ejercicio de actividades profesionales, públicas o privadas, sin haber solicitado autorización de compatibilidad.

—La utilización o difusión indebidas de datos o asuntos de los que tenga conocimiento por razón del trabajo en la Corporación.

—La reincidencia en la comisión de faltas leves aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un período de tres meses, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.

—El uso indebido de la tarjeta de control horario, hojas de firma, etc..., así como el uso suplantando al titular de los elementos de control de asistencia y permanencia.

Artículo 29.º

Serán faltas muy graves:

—El incumplimiento del deber de fidelidad a la Constitución en el ejercicio de la función pública.

—Toda actuación que suponga discriminación por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad o cualquier otra condición o circunstancias social o personal.

—El abandono del servicio.

—La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la administración o a los ciudadanos.

—La publicación o utilización indebida de secretos oficiales así declarados por la Ley o clasificados como tales.

—La notoria falta de rendimiento que comporte inhibición en el cumplimiento de las tareas encomendadas.

—La violación de la neutralidad o independencia política, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza o ámbito.

—El incumplimiento de normas sobre incompatibilidades.

—La obstaculización al ejercicio de las libertades políticas y derechos sindicales.

—La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho a huelga.

—La participación en huelgas, a los que lo tengan expresamente prohibido por la Ley, y la participación en huelgas no autorizadas.

—El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga.

—Haber sido sancionado por la comisión de tres faltas graves en un período de un año.

—La falta de asistencia al trabajo no justificada, durante más de tres días en un mes.

—Las faltas reiteradas de puntualidad, no justificadas, durante ocho días o más al mes, o durante más de dieciocho días durante un período de tres meses.

—La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza.

Artículo 30.º— Sanciones.

Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

—Amonestación por escrito.

—Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

—Descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por faltas de asistencia o puntualidad no justificadas.

b) Por faltas graves:

—Suspensión de empleo y sueldo de dos a cuatro días.

—Suspensión del derecho a concurrir a pruebas selectivas o concursos de ascenso por un período de uno a dos años.

c) Por faltas muy graves:

—Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres meses.

—Inhabilitación para ascensos por un período de dos a seis años.

—Traslado forzoso sin derecho a indemnización.

—Despido.

Artículo 13.º— Procedimiento sancionador.

El procedimiento sancionador se iniciará por la Concejalía de Personal, previo informe del Jefe del Servicio.

Las sanciones por faltas leves se decretarán directamente por el Concejal de Personal y Régimen Interior, dándose en todo caso audiencia al interesado para defensa o descargo. El aviso de sanción se hará, como máximo, en un plazo de 10 días después de conocida la infracción y el plazo de audiencia será de tres días.

Las sanciones por faltas graves o muy graves requerirán la tramitación previa de expediente disciplinario, cuya iniciación se comunicará a los representantes de los trabajadores y al interesado, dándose audiencia a éste y siendo oídos aquéllos en el mismo.

La imposición de sanciones por faltas graves y muy graves corresponde al Sr. Alcalde, con independencia de la sanción penal que pueda derivarse del hecho objeto de la sanción laboral.

Las sanciones se notificarán por escrito a los inculcados y contra ellas podrán éstos interponer los recursos correspondientes en los plazos y ante los órganos establecidos normativamente.

Los jefes o superiores que toleren o encubran las faltas de sus subordinados incurrirán en responsabilidad y sufrirán las sanciones que se estimen procedentes, habida cuenta de la que se imponga al autor y de la intencionalidad, perturbación para el servicio, atentado a la dignidad de la Corporación

y reiteración o reincidencia de dicha tolerancia o encubrimiento.

Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito, a través de sus representantes, de los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral.

Artículo 32.º— Prescripción de las faltas.

Las faltas leves prescribirán a los 10 días, las graves a los 20 días y las muy graves a los 60 días, a partir de la fecha en que la Administración tuvo conocimiento de la comisión, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido, en su caso, siempre que la duración de éste, en su conjunto, no supere el plazo de seis meses, sin mediar culpa del trabajador expedientado.

Artículo 33.º— Acceso a disminuidos físicos.

La Corporación reservará en la Oferta de Empleo Público un número porcentual para los trabajadores disminuidos físicos que la legislación prevé, cumpliendo así la Ley 13/82, de 7 de abril, de Integración Social de Minusválidos, y artículo 5, apartados 1 y 2, del Real Decreto 152/85, de 6 de febrero, sobre Ofertas de Empleo Público.

A tal fin se hará constar en la Oferta de Empleo Público el número, denominación y características de la plaza de que se trate.

En ningún caso el desempeño de un puesto de trabajo reservado a personal eventual, constituirá mérito para el acceso a la Función Pública o la Promoción Interna.

El salario de los disminuidos físicos, será la diferencia entre la pensión que cobre por parte del Estado y el sueldo establecido en el Convenio según categoría.

Disposiciones adicionales

Primera.— Retirada del Permiso de Conducir.

En el caso de que a un conductor del Ayuntamiento se le retirase el Permiso de Conducir, se le garantiza a éste un puesto dentro del cuadro laboral, manteniéndole las retribuciones que disfrutase anteriormente, salvo que la retirada del permiso sea producida por conducción temeraria o en estado de embriaguez o drogadicción.

Segunda.— Revisión salarial 1991.

En el supuesto de que el índice de precios al consumo (I.P.C.) fijado por el órgano estatal competente, actualmente el Instituto Nacional de Estadística, para el año 1991, en el conjunto nacional superara el 8% se efectuará una revisión salarial.

Esta revisión se efectuará tan pronto se constate oficialmente el I.P.C. para 1991 y consistirá en aplicar el exceso de la diferencia porcentual a la tabla salarial, tomando como base de referencia las remuneraciones que se percibían al 31 de diciembre de 1990, abonándose las diferencias económicas que se produzcan, con efectos del 1 de enero de 1991.

Disposición final

Primera.

El presente Acuerdo entrará en vigor, a todos los efectos, al día siguiente de su firma por las partes negociadoras, si bien sus efectos económicos tendrán carácter retroactivo desde el día 1 de enero de 1991, todo ello sin perjuicio de su publicación.

| TRIENIOS | | Categoría | | Importe anual |
|---------------------------------------|---------------|---|--|---------------|
| Categoría | Importe anual | | | |
| | | Oficial 1.ª de Oficio | | 28.364 |
| Titulado Grado Superior | 70.812 | Oficial Jardinero | | 28.364 |
| Titulado Grado Medio | 56.658 | Jardinero Conserje | | 21.280 |
| Jefe de Servicios | 28.364 | Conserje dependencias municipales | | 21.280 |
| Agente de Desarrollo | 28.364 | Conserje Colegios Públicos | | 21.280 |
| Delineante | 28.364 | Peón de Obras y Servicios | | 21.280 |
| Auxiliar Administrativo | 28.364 | Peón Limpieza Viaria | | 21.280 |
| Auxiliar de Clínica | 28.364 | Limpiadora edificios y locales | | 21.280 |
| Coordinador Patronato Deportivo | 28.364 | Limpiadora Auxiliar Ambulatorio | | 21.280 |

RETRIBUCIONES PERSONAL LABORAL 1991

| Categoría | Salario Base | Pagas Extras | Asistencia | Locomoción Transporte | Total anual |
|---|--------------|--------------|------------|-----------------------|-------------|
| Titulado Grado Superior ... | 1.581.276 | 263.696 | 730.716 | 1.372.340 | 3.948.028 |
| Titulado Grado Medio | 1.342.080 | 223.680 | 565.812 | 402.040 | 2.533.612 |
| Jefe de Servicios | 818.016 | 136.336 | 469.260 | 395.940 | 1.819.552 |
| Agente de Desarrollo | 818.016 | 136.336 | 340.536 | 268.730 | 1.563.618 |
| Delineante | 818.016 | 136.336 | 340.536 | 268.730 | 1.563.618 |
| Auxiliar Administrativo | 818.016 | 136.336 | 340.536 | 268.730 | 1.563.618 |
| Auxiliar de Clínica | 818.016 | 136.336 | 340.536 | 135.260 | 1.430.148 |
| Coordinador Patronato Deportivo | 818.016 | 136.336 | 340.536 | 135.260 | 1.430.148 |
| Oficial 1.ª de Oficio | 818.016 | 136.336 | 340.536 | 243.805 | 1.538.693 |
| Oficial Jardinero | 818.016 | 136.336 | 340.536 | 243.805 | 1.538.693 |
| Jardinero Conserje | 746.772 | 124.462 | 260.076 | 225.950 | 1.357.260 |
| Conserje dependencias municipales | 746.772 | 124.462 | 260.076 | 225.950 | 1.357.260 |
| Conserje Colegios Públicos . | 746.772 | 124.462 | 260.076 | 160.230 | 1.291.540 |
| Peón Obras y Servicios | 746.772 | 124.462 | 260.076 | 225.950 | 1.357.260 |
| Peón Limpieza Viaria | 746.772 | 124.462 | 260.076 | 159.780 | 1.291.090 |
| Limpiadora edificios y locales | 746.772 | 124.462 | 260.076 | 159.330 | 1.290.640 |
| Limpiadora Auxiliar Ambulatorio | 746.772 | 124.462 | 260.076 | 241.350 | 1.372.660 |

VACANTES

| | | | | | |
|---|-----------|---------|---------|---------|-----------|
| 1 Arquitecto | 1.581.276 | 263.546 | 730.716 | 600.000 | 3.175.541 |
| 1 Animador Sociocultural .. | 818.016 | 136.336 | 340.536 | 268.730 | 1.563.618 |
| 2 Peones limpieza edificios y locales | 746.772 | 124.462 | 260.076 | 225.950 | 1.357.260 |
| 1 Peón Jardinero | 746.772 | 124.462 | 260.076 | 225.950 | 1.357.260 |
| 1 Peón Limpieza Viaria | 746.772 | 124.462 | 260.076 | 225.950 | 1.357.260 |
| 1 Conserje Notificador | 746.772 | 124.462 | 260.076 | 225.950 | 1.357.260 |

Número 6373

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL**Tesorería General de la Seguridad Social****Tesorería Territorial de Murcia****Unidad de Recaudación Ejecutiva Lorca-30/04****Edicto para notificación del apremio**

Relación de deudores por número de afiliación y débitos por certificación de descubierto a la Tesorería General de la Seguridad Social, que no han podido ser notificados de forma expresa e individual, a los que se notifica formalmente a los efectos previstos en los artículos 106 y 44 del Reglamento de Recaudación de la Seguridad Social y demás preceptos aplicables; con la advertencia de que, transcurridos ocho días desde la publicación del edicto, sin personarse en los expedientes, serán declarados en rebeldía.

En todas las certificaciones de descubierto, dictó el Tesorero Territorial de la Seguridad Social de Murcia la siguiente,

Providencia: En uso de la facultad que me confiere el artículo 102 del Reglamento General de la Seguridad Social, una vez expedida certificación de descubierto, ordeno la ejecución forzosa sobre bienes y derechos del deudor con arreglo a los preceptos del citado Reglamento.

Contra estos actos podrán interponerse:

1) Reclamación económico-administrativa ante el Tribunal Económico Administrativo de Murcia.

2) Recurso de reposición con carácter facultativo y previo al anterior ante el Tesorero Territorial de la Seguridad Social de Murcia.

Plazo: Ambos recursos, en el plazo de quince días contados desde la publicación de este edicto.

Advertencia: Los procedimientos no se suspenderán, salvo que se garanticen las deudas en los términos y condiciones del artículo 190 del citado Reglamento.

En Lorca, a 27 de mayo de 1991.—La Recaudadora Ejecutiva, M.^a Teresa G.^a Gordillo.

RELACIÓN QUE SE CITA

| Número Afiliación | Número Certif. | Nombre y Domicilio | Principal | Recargo Apremio | TOTAL |
|-------------------|----------------|---|-----------|-----------------|---------|
| 30/687246/50 | 89/38740/15 | RAMONA AVILA PINAR Candelaria, 48 - AGUILAS | 4.215 | 843 | 5.058 |
| 30/741433/14 | 88/47631/52 | ANA MARIA BAYONAS MORENO Dip. Tiata - LORCA | 38.904 | 7.780 | 46.684 |
| /741433/14 | 88/65102 | ANA MARIA BAYONAS MORENO Dip. Tiata - LORCA | 40.827 | 8.165 | 48.992 |
| 30/756262/84 | 90/18510/85 | JOSE CANOVAS MIÑARRO Pl.J. de la Cierva, s/n - TOTANA | 146.189 | 29.237 | 175.426 |
| 30/756262/84 | 90/18511/86 | JOSE CANOVAS MIÑARRO Pl.J. de la Cierva, s/n - TOTANA | 161.844 | 32.368 | 194.212 |
| 30/753.167/93 | 90/18447/22 | ANA MARIA CASTILLO UTRILLA Fuente - TOTANA | 161.844 | 32.368 | 194.212 |
| 30/753167/93 | 91/ 5047/40 | ANA MARIA CASTILLO UTRILLA Fuente - TOTANA | 146.189 | 29.237 | 175.426 |
| 30/750008/38 | 88/47213/22 | CONCEPCION FERNANDEZ MARTINEZ Conde aranda, 17 - AGUILAS | 336.764 | 67.352 | 404.116 |
| 30/750008/38 | 90/18399/71 | CONCEPCION FERNANDEZ MARTINEZ Conde Aranda, 17 - AGUILAS | 146.189 | 29.237 | 175.426 |
| 30/750008/38 | 91/ 2513/28 | CONCEPCION FERNANDEZ MARTINEZ Conde Aranda, 17 - AGUILAS | 161.844 | 32.368 | 194.212 |